

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ini.

1. Faktor motivasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Kristen Artha Wacana (UKAW) Kupang. Hal ini dibuktikan dengan nilai T_{hitung} sebesar 4,668 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) pada persamaan regresi yang terbentuk.
2. Faktor higine berpengaruh secara secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Kristen Artha Wacana (UKAW) Kupang hal ini dibuktikan dengan nilai T_{hitung} sebesar 2,039 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) pada persamaan regresi yang terbentuk.
3. Faktor-faktor motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Kristen Artha Wacana (UKAW) Kupang sebesar 27,4%, dan faktor motivasional cenderung lebih dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5.2. Implikasi Teoritis

Literatur-literatur yang menjelaskan tentang teori Motivasi dan Kepuasan Kerja telah diperkuat keberadaannya dengan konsep-konsep teoritis dan dukungan empiris mengenai hubungan kausalitas antara variabel tersebut. Berikut ini implikasi teoritis dari penelitian ini:

1. Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi karyawan maka akan semakin memberikan dampak yang lebih baik kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut setelah diuji di lapangan memperkuat secara empiris bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Faktor hygiene merupakan salah satu faktor menentukan dan berpengaruh terhadap motivasi karyawan yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.3. Implikasi Kebijakan Manajemen

Implikasi dari hasil penelitian ini menganjurkan pada pihak manajemen Universitas Kristen Artha Wacana (UKAW) Kupang untuk memberikan perhatian dan perbaikan pada kedua variabel tersebut. Beberapa kebijakan yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Upaya Meningkatkan Motivasi Dosen

Kebijakan yang perlu diambil pihak manajemen dalam hubungannya dengan motivasi dosen yaitu:

- a. Peningkatan kesejahteraan dosen. Dalam hal ini Universitas Kristen Artha Wacana (UKAW) Kupang perlu melakukan tinjauan ulang pemberian kompensasi atau kenaikan gaji, sehingga dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan. Hal yang dapat dilakukan misalnya dengan menata kembali manajemen Universitas Kristen Artha Wacana (UKAW) Kupang agar tertata dengan baik dengan melakukan pelatihan berkaitan dengan motivasi kerja dan pelaksanaan program kesejahteraan.
- b. Menerapkan sistem gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup dari karyawan dan menciptakan suasana dan iklim kerja yang kondusif, di mana semua dosen mempunyai hak untuk menyampaikan pendapat demi kemajuan universitas.

2. Upaya untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Dosen

Kebijakan yang perlu diambil pihak manajemen dalam hubungannya dengan kepuasan kerja dosen yaitu:

- a. Sistem penggajian, Dalam melakukan sistem penggajian, hendaknya dilakukan secara adil, maksudnya yaitu gaji yang dibayarkan sesuai dengan kompetensi, keahlian dan pekerjaan (*Internally Equitable*) dan mempunyai nilai kompetitif di pasar (*Externally Equitable*).
- b. Promosi / Kesempatan untuk maju, Praktek dan kebijakan promosi yang dilakukan perusahaan hendaknya bersifat adil bukan berdasarkan *like and dislike*, karena promosi memberikan peningkatan pribadi, tanggungjawab dan status. Individu yang merasa bahwa keputusan

promosi yang telah ada berlaku dengan baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain bahwa di dalam penelitian ini pemilihan sampel yang tidak acak, kemungkinan juga dapat mengurangi kemampuan generalisasi temuan yang dihasilkan oleh penelitian ini. Responden penelitian terbatas pada para dosen non structural Universitas Kristen Artha Wacana (UKAW) Kupang.

Penelitian ini kemungkinan akan menunjukkan hasil yang berbeda jika diterapkan pada para karyawan di perusahaan manufaktur dan perdagangan atau berdasarkan pada tipe kepemilikan: perusahaan asing atau perusahaan domestik. Latar belakang pendidikan dan pengalaman responden dapat menyebabkan perbedaan persepsi responden dalam memahami konteks pertanyaan dalam instrumen. Data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen yang mendasarkan pada persepsi jawaban responden akan dapat menimbulkan masalah jika persepsi responden berbeda dengan keadaan sesungguhnya.

5.5. Agenda Penelitian Mendatang

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain faktor-faktor yang telah digunakan dalam penelitian ini, dan meneliti program lain yang belum berjalan dengan baik yang dilakukan oleh suatu Universitas sehingga

dapat digunakan sebagai acuan dalam menetapkan kebijaksanaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dosen dan karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adams, Patah, et. al. 2009. Pengaruh Pemberdayaan Psikologis atas Keseluruhan Kepuasan Pekerja dari Para Resersionis Meja Tamu. *Jurnal International Bisnis dan Manajemen*, 4 (11), 167-176
- Sutanto.A 2002 . *Peran Budaya Organisasional Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Benefit. Vol 6. Dseember.
- Undang-Undang no 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Cipta Jaya, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 1995, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, M. 2001, *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat, Liberty Yogyakarta.
- Azwar, S. 2001. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- B, G. Hasri. 2005, *Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap kepuasan Kerja*, Tesis UII Yogyakarta.
- Gouzaly, Saydam, .2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Gunung Agung, Jakarta.
- H.Nawawi, 2003, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Handoko, H. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, H. 2003, *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- H. K. Tjahtono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis*, Yogyakarta: Visi Solusi Madani.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. S. 1959 . *The Motivation to Work*. New York, NY: Wiley & Sons.
- Hong, T. T dan A Waheed, 2011 , *Teori Motivasi-Hygiene Herzberg dan Kepuasan di Sektor Retail Malaysia: Menengahi Pengaruh Kecintaan terhadap Uang*, *Jurnal Akademi Manajemen Asia*, vol. 16 No.1, 73-94, Januari 2011.

- Hughes, R. L. Ginnet, R. C. Curply, Gordon J., 1999, *Leadership Enhancing the Lessons of Experience*, Printed in Singapore : Irwin McGraw-Hill.
- Lawler, E.E. ,1973. Reaksi-reaksi Pekerja pada karakteristik-karakteristik Pekerjaan. *Jurnal Psikologi Terapan*, 51(4), 330-339.
- Locke, E. A. , 1976, *Penyelia sebagai Motivator: Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Kepuasan Pekerja*. Washington: Heath and Company
- Munandar, A. S. 2001 , *Psikologi Industri dan Organisasi*, UI Press, Jakarta.
- Prabu, A. 2005 *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*, *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* Vol. 3 No 6 Desember 2005.
- Ridwan, 2004 , *Dasar-Dasar Statistik Edisi Revisi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Robbins, P. S. , 2002 , *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Santoso, S dan Tjiptono, F, 2001 , *Riset Pemasaran: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Susilo M, 2000 , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta
- Vroom, V. H. 1964 . *Pekerjaan dan motivasi*. New York: John Wiley

serviens in lumine veritatis

LAMPIRAN

Kupang,01 Desember 2011

Perihal : Permohonan kesediaan mengisi angket

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Dosen Universitas Kristen Artha Wacana

Di tempat.

Dengan hormat,

Melalui surat ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk membantu saya dalam penelitian Tesis saya yang berjudul "PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN UNIVERSITAS KRISTEN ARTHA WACANA (UKAW) KUPANG".

Sudilah kiranya Bapak/Ibu/Sdr/i meluangkan waktu untuk mengisi angket yang saya berikan ini, dan mengembalikannya kepada saya selambat-lambatnya tanggal 21. Desember 2011.

Atas perhatian, informasi, dan waktu yang diberikan, saya ucapkan banyak terima kasih.

Salam,

Elias H.M. Isliko

Data Demografis

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Masa kerja : a . < 10 tahun
b . 11 sd 20 tahun

Status Pernikahan : Menikah Belum

Usia : a < . 25 tahun
b. 26 sd 36 tahun
c. 37 sd 47 tahun.
d.48 sd 58 tahun
e .> 58 tahun

Pendidikan Terakhir : S-1 S-2 S-3

Petunjuk : Berdasarkan pengalaman Anda bekerja di Universitas Kristen Artha Wacana (UKAW) Kupang selama ini, silahkan beri tanda silang (X) terhadap pernyataan-pernyataan dibawah ini sesuai dengan pilihan jawaban yang ada.)

No.	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
-----	------------	---------------	--------	-----------	--------------	---------------------

A.						
1	Pekerjaan saya sekarang memberikan kepuasan batin bagi saya					
2	Saya dihormati kerana pekerjaan saya					
3	Pekerjaan saya memberikan saya suatu rasa pencapaian					
4	Saya dapat meminta bantuan teman-teman saya terkait dengan pekerjaan saya					
5	Saya akan merekomendasikan pekerjaan ini ke teman saya apabila universitas menawarkan lowongan kerja					
6	Saya merasa diperhatikan oleh universitas saya					
B.						
1	Saya merasa bangga bekerja di universitas ini karena universitas mengakui prestasi-prestasi saya					
2	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya kerana pekerjaan tersebut memberi saya perasaan berprestasi					
3	Saya merasa bahwa saya telah memberikan kontribusi positif terhadap universitas saya					
4	Saya akan memilih kemajuan karir saya dibandingkan dengan insentif berupa uang					
5	Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk mempelajari ketrampilan-ketrampilan baru untuk kemajuan karir saya					

No.	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
6	Pekerjaan saya menyenangkan dan mempunyai banyak variasi tugas					
7	Saya merasa cukup diberdayakan untuk mengerjakan pekerjaan saya					
8	Pekerjaan saya menantang dan menyenangkan					
9	Saya mendapat pengakuan yang pantas ketika saya menyelesaikan sebuah tugas					
10	Pimpinan saya selalu berterimah kasih untuk pekerjaan yang terselesaikan dengan baik					
11	Pekerjaan saya memungkinkan bagi saya untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia					
12	Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk meningkatkan pengalaman, ketrampilan dan kinerja saya					
13	Saya bangga bekerja di universitas ini kerana saya merasa telah berkembang sebagai manusia					
14	Atministrasi di universitas saya sangat akomodatif sikap para atministratornya					
15	Saya bangga bekerja untuk universitas ini kerana kebijakan universitas menyenangkan bagi karyawan					
16	Saya sepenuhnya memahami misi universitas saya					
17	Mudah bagi saya untuk begaul dengan kolega saya					
18	Kolega saya penolong dan ramah					
19	Kolega - kolega penting bagi saya					
20	Saya yakin akan keamanan kerja di tempat saya					

21 .	Saya percaya pekerjaan saya terjamin					
22 .	Tempat kerja saya terletak di bagian di mana saya merasa aman					
23 .	Saya merasa kinerja saya telah membaik kerana dukungan dari atasan saya					
24 .	Atasan saya adalah pemimpin yang kuat dan dapat di percaya					
25 .	Saya merasa puas di tempat kerja kerana hubungan saya dengan atasan saya					
26 .	Saya terdorong untuk bekerja lebih keras kerana gaji saya					
28.	Saya merasa puas kerana kenyamanan yang di sediakan tempat kerja					
29 .	Saya bangga bekerja kerana kondisi kerja di universitas ini menyenangkan					

Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Correlations

Total		
P1	Pearson Correlation	.378*
	Sig. (2-tailed)	.040
	N	30
P2	Pearson Correlation	.432*
	Sig. (2-tailed)	.017
	N	30
P3	Pearson Correlation	.463**
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	30
P4	Pearson Correlation	.447*
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	30
P5	Pearson Correlation	.380*
	Sig. (2-tailed)	.038
	N	30
P6	Pearson Correlation	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Total	Pearson Correlation	1
	N	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level

Uji Validitas Faktor Motivasional

Correlations

Total		
P7	Pearson Correlation	.578**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
P8	Pearson Correlation	.538**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
P9	Pearson Correlation	.434*
	Sig. (2-tailed)	.017
	N	30
P10	Pearson Correlation	.382*
	Sig. (2-tailed)	.037
	N	30
P11	Pearson Correlation	.481**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	30
P12	Pearson Correlation	.558**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
P13	Pearson Correlation	.546**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
P14	Pearson Correlation	.364*
	Sig. (2-tailed)	.048
	N	30
P15	Pearson Correlation	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P16	Pearson Correlation	.419*
	Sig. (2-tailed)	.021
	N	30
Total	Pearson Correlation	1
	N	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Uji Validitas Faktor Higine

Correlations

Total		
P17	Pearson Correlation	.455*
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	30
P18	Pearson Correlation	.470**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	30
P19	Pearson Correlation	.497**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	30
P20	Pearson Correlation	.369*
	Sig. (2-tailed)	.044
	N	30
P21	Pearson Correlation	.591**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
P22	Pearson Correlation	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P23	Pearson Correlation	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P24	Pearson Correlation	.396*
	Sig. (2-tailed)	.030
	N	30
P25	Pearson Correlation	.534**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
P28	Pearson Correlation	.378*
	Sig. (2-tailed)	.040
	N	30
P27	Pearson Correlation	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P28	Pearson Correlation	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P29	Pearson Correlation	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P30	Pearson Correlation	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P31	Pearson Correlation	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P32	Pearson Correlation	.443*
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	30
P33	Pearson Correlation	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P34	Pearson Correlation	.573**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
P35	Pearson Correlation	.577**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Total	Pearson Correlation	1
	N	30

** Correlation is significant at the 0.01 level

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	136.4333	132.392	.341	.918
P2	137.5333	126.533	.351	.921
P3	136.8333	132.006	.434	.917
P4	136.9000	130.645	.405	.917
P5	137.3667	128.930	.307	.920
P6	137.0000	129.310	.582	.916
P7	137.0333	130.102	.549	.916
P8	136.9000	130.093	.504	.916
P9	136.4333	131.151	.394	.918
P10	136.6333	129.551	.317	.920
P11	136.6000	130.386	.442	.917
P12	136.5333	129.361	.523	.916
P13	137.0000	128.138	.502	.916
P14	136.7333	132.133	.322	.918
P15	137.2667	128.478	.616	.915
P16	137.2333	131.564	.381	.918
P17	137.1667	128.213	.395	.918
P18	136.6000	130.524	.431	.917
P19	137.3000	127.666	.441	.917
P20	137.5000	130.397	.310	.919
P21	137.3333	127.402	.551	.916
P22	137.3333	125.402	.745	.913
P23	137.2000	127.545	.757	.914
P24	136.7333	131.237	.351	.918
P25	136.5667	130.392	.502	.916
P26	136.4333	132.392	.341	.918
P27	137.2000	127.545	.757	.914
P28	137.1667	128.489	.619	.915
P29	137.4333	125.564	.646	.914
P30	137.3333	125.402	.745	.913
P31	137.2000	127.545	.757	.914
P32	137.5333	127.982	.378	.919
P33	137.3333	125.402	.745	.913
P34	137.2667	128.685	.536	.916
P35	137.2000	129.890	.547	.916

No. Resp.	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Status Pernik	Usia	Pendidik. Terakhir	A(Y)						Total	B1(X1)										Total	B2(X2)										Total											
						1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21	22	23	24	25	26	27	28	29		
1	L	11 s.d 20 tahun	Menikah	46 s.d 65 tahun	S2	5	4	4	4	4	4	25	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43	3	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	74
2	L	0 s.d 10 tahun	Belum	25 s.d 45 tahun	S1	4	4	4	4	3	4	23	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	
3	P	0 s.d 10 tahun	Belum	25 s.d 45 tahun	S1	4	4	4	4	3	4	23	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	45	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	
4	L	0 s.d 10 tahun	Menikah	25 s.d 45 tahun	S1	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	
5	P	0 s.d 10 tahun	Menikah	25 s.d 45 tahun	S2	5	4	5	4	4	4	26	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	42	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77	
6	L	11 s.d 20 tahun	Menikah	46 s.d 65 tahun	S3	5	4	4	4	4	4	25	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	46	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	76	
7	P	0 s.d 10 tahun	Menikah	25 s.d 45 tahun	S2	5	2	4	3	4	4	22	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	79	
8	L	0 s.d 10 tahun	Menikah	25 s.d 45 tahun	S2	5	4	4	4	4	4	25	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	45	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	
9	L	11 s.d 20 tahun	Menikah	46 s.d 65 tahun	S3	5	4	4	4	4	4	25	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	
10	P	11 s.d 20 tahun	Menikah	25 s.d 45 tahun	S2	5	3	4	4	4	4	24	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	43	3	4	3	4	4	3	3	5	5	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	70		
11	P	11 s.d 20 tahun	Menikah	46 s.d 65 tahun	S2	5	2	4	4	4	3	22	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	41	4	4	2	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3	3	5	68		
12	P	11 s.d 20 tahun	Menikah	25 s.d 45 tahun	S2	5	2	4	4	4	3	22	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	40	2	4	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3	4	3	66		
13	L	11 s.d 20 tahun	Menikah	46 s.d 65 tahun	S3	5	2	4	4	4	3	22	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	44	4	5	2	4	3	3	4	5	5	5	4	4	2	3	4	2	3	2	3	67		
14	L	11 s.d 20 tahun	Menikah	46 s.d 65 tahun	S2	4	2	4	3	3	4	20	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	37	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	64			
15	L	0 s.d 10 tahun	Menikah	25 s.d 45 tahun	S2	4	2	4	4	4	4	22	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	74		
16	P	0 s.d 10 tahun	Menikah	25 s.d 45 tahun	S2	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	35	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	63		
17	P	0 s.d 10 tahun	Belum	25 s.d 45 tahun	S1	5	4	4	5	4	5	27	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	44	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	81		
18	P	11 s.d 20 tahun	Belum	25 s.d 45 tahun	S2	5	2	5	4	3	5	24	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	72		
19	P	0 s.d 10 tahun	Belum	25 s.d 45 tahun	S1	4	4	4	4	4	4	24	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	40	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	75		
20	P	11 s.d 20 tahun	Menikah	46 s.d 65 tahun	S2	4	2	4	4	5	4	23	4	3	4	2	4	4	4	5	4	4	38	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	71		
21	P	0 s.d 10 tahun	Belum	25 s.d 45 tahun	S1	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	36	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	74		
22	L	11 s.d 20 tahun	Menikah	46 s.d 65 tahun	S3	5	2	4	4	4	4	23	4	4	5	5	5	4	3	4	3	3	40	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	82		
23	P	11 s.d 20 tahun	Menikah	46 s.d 65 tahun	S2	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	49	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	89	
24	L	11 s.d 20 tahun	Menikah	25 s.d 45 tahun	S2	5	5	4	5	1	4	24	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	42	4	4	4	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	73	
25	L	11 s.d 20 tahun	Belum	25 s.d 45 tahun	S2	4	4	4	5	1	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	74	
26	P	11 s.d 20 tahun	Belum	25 s.d 45 tahun	S2	4	4	5	5	4	4	26	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	42	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	64	
27	L	11 s.d 20 tahun	Belum	25 s.d 45 tahun	S2	5	4	5	4	4	5	27	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	76	
28	L	11 s.d 20 tahun	Menikah	25 s.d 45 tahun	S2	5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43	5	5	5	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	77	
29	L	0 s.d 10 tahun	Menikah	25 s.d 45 tahun	S1	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	
30	P	11 s.d 20 tahun	Menikah	46 s.d 65 tahun	S2	5	5	4	3	2	4	23	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	37	3	4	4	2	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	63	
31	L	0 s.d 10 tahun	Menikah	25 s.d 45 tahun	S1	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	66		
32	L	11 s.d 20 tahun	Menikah	25 s.d 45 tahun	S2	3	4	4	5	4	4	24	3	5	5	4	3	4	3	3	3	4	37	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	3	2	4	5	4	74			
33	L	11 s.d 20 tahun	Menikah	46 s.d 65 tahun	S1	4	4	4	4	2	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77		
34	L	0 s.d 10 tahun	Menikah	25 s.d 45 tahun	S1	4	4	4	5	4	4	25	5	4	5	3	5	4	4	5	3	3	41	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	70		
35	L	11 s.d 20 tahun	Menikah	25 s.d 45 tahun	S2	5	5	5	2	4	5	26	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	84		
36	L	11 s.d 20 tahun	Menikah	46 s.d 65 tahun	S2	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76		
37	L	11 s.d 20 tahun	Menikah	46 s.d 65 tahun	S2	5	4	4	4	4	4	25	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75		

Kategori kepuasan Kerja

skor max	5	x	6	=	30,00
skor min	1	x	6	=	6,00
Mean	36	/	2	=	18,00
SD	24	/	6	=	4,00
$\mu + 1,0 \sigma$					22,00
$\mu - 1,0 \sigma$					14,00

Puas	: $X > \mu + 1,0 \sigma$
Cukup Puas	: $\mu - 1,0 \sigma < X \leq \mu + 1,0 \sigma$
Kurang Puas	: $X \leq \mu - 1,0 \sigma$

Kategori	Skor		
Puas	:	$X \geq$	22,00
Cukup Puas	:	$14,00 \leq X <$	22,00
Kurang Puas	:	$X <$	14,00

Kategori Faktor Motivasional

skor max	5	x	10	=	50,00
skor min	1	x	10	=	10,00
Mean	60	/	2	=	30,00
SD	40	/	6	=	6,67
$\mu + 1,0 \sigma$					36,67
$\mu - 1,0 \sigma$					23,33

Baik	: $X > \mu + 1,0 \sigma$
Cukup	: $\mu - 1,0 \sigma < X \leq \mu + 1,0 \sigma$
Kurang	: $X \leq \mu - 1,0 \sigma$

Kategori	Skor
Baik	: $X \geq 36,67$
Cukup	: $23,33 \leq X < 36,67$
Kurang	: $X < 23,33$

Kategori Faktor Higine

skor max	5	x	19	=	95,00
skor min	1	x	19	=	19,00
Mean	114	/	2	=	57,00
SD	76	/	6	=	12,67
$\mu + 1,0 \sigma$					69,67
$\mu - 1,0 \sigma$					44,33

Baik : $X > \mu + 1,0 \sigma$
 Cukup : $\mu - 1,0 \sigma < X \leq \mu + 1,0 \sigma$
 Kurang : $X \leq \mu - 1,0 \sigma$

Kategori	Skor				
Baik	:	X	≥	69,67	
Cukup	:	44,33	≤	X	<
Kurang	:	X	<	44,33	69,67

No. Resp	Y	Klasifikasi	X1	Klasifikasi	X2	Klasifikasi
1	25	Puas	43	Baik	74	Baik
2	23	Puas	44	Baik	79	Baik
3	23	Puas	45	Baik	75	Baik
4	24	Puas	44	Baik	76	Baik
5	26	Puas	42	Baik	77	Baik
6	25	Puas	46	Baik	76	Baik
7	22	Puas	44	Baik	79	Baik
8	25	Puas	45	Baik	79	Baik
9	25	Puas	44	Baik	80	Baik
10	24	Puas	43	Baik	70	Baik
11	22	Puas	41	Baik	68	Cukup
12	22	Puas	40	Baik	66	Cukup
13	22	Puas	44	Baik	67	Cukup
14	20	Cukup Puas	37	Baik	64	Cukup
15	22	Puas	43	Baik	74	Baik
16	24	Puas	35	Cukup	63	Cukup
17	27	Puas	44	Baik	81	Baik
18	24	Puas	44	Baik	72	Baik
19	24	Puas	40	Baik	75	Baik
20	23	Puas	38	Baik	71	Baik
21	25	Puas	36	Cukup	74	Baik
22	23	Puas	40	Baik	82	Baik
23	30	Puas	49	Baik	89	Baik
24	24	Puas	42	Baik	73	Baik
25	22	Puas	40	Baik	74	Baik
26	26	Puas	42	Baik	64	Cukup
27	27	Puas	45	Baik	76	Baik
28	28	Puas	43	Baik	77	Baik
29	30	Puas	49	Baik	95	Baik
30	23	Puas	37	Baik	63	Cukup
31	23	Puas	38	Baik	66	Cukup
32	24	Puas	37	Baik	74	Baik
33	22	Puas	40	Baik	77	Baik
34	25	Puas	41	Baik	70	Baik
35	26	Puas	47	Baik	84	Baik
36	24	Puas	41	Baik	76	Baik
37	25	Puas	41	Baik	75	Baik
38	24	Puas	37	Baik	66	Cukup
39	22	Puas	38	Baik	72	Baik

40	25	Puas	41	Baik	64	Cukup
41	20	Cukup Puas	36	Cukup	71	Baik
42	23	Puas	40	Baik	76	Baik
43	25	Puas	42	Baik	79	Baik
44	27	Puas	42	Baik	62	Cukup
45	26	Puas	42	Baik	55	Cukup
46	22	Puas	40	Baik	73	Baik
47	24	Puas	45	Baik	84	Baik
48	24	Puas	40	Baik	76	Baik
49	19	Cukup Puas	35	Cukup	64	Cukup
50	23	Puas	39	Baik	76	Baik
51	26	Puas	40	Baik	79	Baik
52	25	Puas	31	Cukup	72	Baik
53	21	Cukup Puas	36	Cukup	68	Cukup
54	23	Puas	41	Baik	75	Baik
55	24	Puas	43	Baik	77	Baik
56	21	Cukup Puas	47	Baik	53	Cukup
57	24	Puas	37	Baik	62	Cukup
58	22	Puas	40	Baik	69	Cukup
59	25	Puas	41	Baik	81	Baik
60	26	Puas	47	Baik	60	Cukup
61	24	Puas	41	Baik	78	Baik
62	25	Puas	41	Baik	78	Baik
63	24	Puas	37	Baik	83	Baik
64	22	Puas	38	Baik	72	Baik
65	25	Puas	41	Baik	78	Baik
66	20	Cukup Puas	36	Cukup	61	Cukup
67	23	Puas	40	Baik	56	Cukup
68	25	Puas	42	Baik	94	Baik
69	27	Puas	42	Baik	62	Cukup
70	26	Puas	42	Baik	50	Cukup
71	22	Puas	40	Baik	73	Baik
72	24	Puas	45	Baik	43	Kurang
73	24	Puas	44	Baik	44	Kurang
74	26	Puas	42	Baik	77	Baik
75	25	Puas	46	Baik	60	Cukup

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja	24.0267	2.07933	75
Motivasional	41.2133	3.45744	75
Higine	71.7067	9.72983	75

Correlations

		Kepuasan Kerja	Motivasional	Higine
Pearson Correlation	Kepuasan Kerja	1.000	.503	.283
	Motivasional	.503	1.000	.167
	Higine	.283	.167	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan Kerja		.000	.007
	Motivasional	.000		.077
	Higine	.007	.077	
N	Kepuasan Kerja	75	75	75
	Motivasional	75	75	75
	Higine	75	75	75

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Higine, Motivasional		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.542 ^a	.294	.274	1.77153	.294	14.974	2	72	.000

a. Predictors: (Constant), Higine, Motivasional

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.988	2	46.994	14.974	.000 ^a
	Residual	225.959	72	3.138		
	Total	319.947	74			

a. Predictors: (Constant), Higine, Motivasional

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.267	2.708		3.422	.001
	Motivasional	.282	.060	.469	4.668	.000
	Higine	.044	.021	.205	2.039	.045

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	40	53.3	53.3	53.3
	Perempuan	35	46.7	46.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 s.d 10 tahun	37	49.3	49.3	49.3
	11 s.d 20 tahun	38	50.7	50.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	52	69.3	69.3	69.3
	Belum Menikah	23	30.7	30.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 s.d 45 tahun	55	73.3	73.3	73.3
	46 s.d 65 tahun	20	26.7	26.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Pendidik. Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	27	36.0	36.0	36.0
	S2	42	56.0	56.0	92.0
	S3	6	8.0	8.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Puas	69	92.0	92.0	92.0
	Cukup Puas	6	8.0	8.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Motivasional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	68	90.7	90.7	90.7
	Cukup	7	9.3	9.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Higine

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	50	66.7	66.7	66.7
	Cukup	23	30.7	30.7	97.3
	Kurang	2	2.7	2.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Frequencies**Statistics**

		Kepuasan Kerja	Motivasional	Higine
N	Valid	75	75	75
	Missing	0	0	0
Mean		24.0267	41.2133	71.7067
Std. Error of Mean		.24010	.39923	1.12350
Median		24.0000	41.0000	74.0000
Mode		24.00	40.00	76.00
Std. Deviation		2.07933	3.45744	9.72983
Variance		4.324	11.954	94.670
Range		11.00	18.00	52.00
Minimum		19.00	31.00	43.00
Maximum		30.00	49.00	95.00
Sum		1802.00	3091.00	5378.00



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
 PROGRAM PASCASARJANA
 Program Studi Magister Manajemen